

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA SEKOLAH STAF DAN
PIMPINAN POLRI DI LEMBANG BANDUNG.**

Drs. Maman Mulya Karnama, MM.

Email : maman84mk@gmail.com

UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG

ABSTRACT

The purpose of this study was to obtain empirical evidence and found the clarity of the phenomenon and conclusions about the influence of education and training (training) and motivation for career development at the School of Police Staff and Leaders in Lembang, Bandung.

The study was conducted by using a quantitative method with descriptive analysis and verification methods, namely; collecting, presenting, analyzing and testing hypotheses, and make conclusions and suggestions.

Based on the results of the analysis of the results, we concluded as follows: The implementation of education and training (training) are on a scale of good, it means that education and training (training) is in conformity with the program. Implementation of career development is on a scale of good, it means that the career development has been implemented properly. Effect of education and training (training) have a significant influence on career development. Based on the results of educational research and training (training) is dominant to contribute to the career development.

Keywords: education and training (training), career development.

PENDAHULUAN

Paradigma kepolisian pada saat ini telah berubah doktrinnya, menjadi “*friends partners and dependers of citizen*”, dalam arti polisi sebagai bagian tak terpisahkan dari masyarakat dari pada urusan kekuasaan negara. Perihal sorotan berupa kritikan maupun hujatan terhadap kepolisian, umumnya komunitas aparat kepolisian sudah amat siap menghadapinya. Polri memang nyata-nyata masih mengidap berbagai kelemahan sehingga pantas dikritik. Dalam rangka mencapai tujuan Profesionalisme Polri diperlukan sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi fokus perhatian.

Ada 5 (lima) substansi keluhan terhadap Polri yang dilaporkan masyarakat melalui Lembaga Ombudsman Republik Indonesia yang menunjukkan bahwa kinerja Polri masih belum sesuai dengan harapan masyarakat, data tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
5 (Lima) Substansi Keluhan Masyarakat Terhadap Polri

No.	Substansi Keluhan	2011	2012	Trend Perubahan
		Jumlah Laporan	Jumlah Laporan	
1	Penundaan Berlarut	784	668	Turun 14,8 %
2	Penyalahgunaan Wewenang	328	342	Naik 4,3 %
3	Penyimpangan Prosedur	162	307	Naik 89,5 %
4	Tidak Memberikan Pelayanan	151	213	Naik 41,6 %
5	Permintaan Uang, Barang& Jasa	139	152	Naik 9,35 %

Sumber : www.slideshare.net/RBPPolri/antara-harapan-dan-realita, diolah, 2016

Dari 5 (lima) substansi keluhan masyarakat tersebut di atas yang dibandingkan antara tahun 2011 dan tahun 2012, nampak bahwa 4 (empat) indikator diantaranya terus meningkat, yakni : (1) penyalahgunaan wewenang, (2) penyimpangan prosedur; (3) tidak memberikan pelayanan; dan (4) permintaan uang, barang& jasa. Dari ke-empat indikator tersebut 2 (dua) diantaranya yang paling krusial adalah *penyimpangan prosedur* dan *tidak memberikan pelayanan yang semestinya*.

Pengembangan sumber daya manusia membantu menyiapkan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. POLRI memerlukan pendidikan dan pengembangan personalnya khususnya dalam upaya menurunkan keluhan masyarakat terutama dalam penyalahgunaan wewenang, penyimpangan prosedur; serta memberikan pelayanan terbaik.

Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan juga membantu para tenaga kerja untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.(Sadili, 2006;107).

Pengembangan sumber daya manusia salah satunya adalah pengembangan karier. Dalam rangka pengembangan karier pada organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memiliki pola yang sudah terstruktur melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) dan langkah-langkah motivasi bagi para anggota. Adapun pendidikan dan pelatihan (diklat) berada pada lembaga pendidikan dan pelatihan (Lemdiklat) Polri merupakan Lembaga Pendidikan dibawah Kapolri yang bertugas untuk menyelenggarakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan yang berfungsi membentuk Personil Polri yang terampil. LEMDIKLAT POLRI juga merupakan salah satu Unsur Pelaksana Pendidikan dan Pelaksana Staf Khusus Polri yang terdiri dari :

1. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri (Lemdikpol)
2. Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK), adalah unsur pelaksana pendidikan dan staf khusus yang berkenaan dengan pendidikan tinggi dan pengembangan ilmu dan teknologi kepolisian
3. Sekolah Staf dan Pimpinan Polri (Sespimpol), adalah unsur pelaksana pendidikan dan staf khusus yang berkenaan dengan pengembangan manajemen Polri
4. Akademi Kepolisian (Akp), adalah unsur pelaksana pendidikan pembentukan Perwira Polri.

Tujuan penyelenggaraan pelatihan yang diselenggarakan oleh Polri guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan personel di lingkungan Polri. Oleh karena itu Polri membuat peraturan khusus tentang penyelenggaraan pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang tertuang dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tentang prinsip-prinsip dalam penyelenggaraan pelatihan tercantum pada pasal 3 yaitu legalitas, akuntabilitas, transparansi, humanis, bertingkat, bertahap dan berlanjut.

Khusus dalam pengembangan manajemen, Polri memiliki Sekolah Staf dan Pimpinan Polri (Sespimpol), sebagai unsur pelaksana pendidikan dan staf khusus yang berkenaan dengan pengembangan manajemen Polri yang beralamat di Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat. Sespimpol menyelenggarakan

pendidikan dan pelatihan secara periodik bagi perwira pertama dan perwira menengah yang disebut Sepimma, Sespimmen dan Sespimti.

Adapun data-data personil yang mengelola Sespim Polri adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Daftar Rekapitulasi Personel Sespim Polri
(Sespima, Sespimmen, Sespimti)

Nomor	Pangkat	Golongan	Jumlah (orang)	Jumlah (orang)
1	Inspektur Jendral (IRJEN)	IV/e	6	
2	Brigadir Jendral (BRIGJEN)	IV/d	12	
Jumlah Perwira Tinggi (PATI)				18
1	Komisaris Besar (KOMBES)	IV/c	54	
2	Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP)	IV/b	34	
3	Komisaris Polisi (KOMPOL)	IV/a	8	
Jumlah Perwira Menengah (PAMEN)				96
1	Ajun Komisaris Polisi (AKP)	III/c	1	
2	Inspektur Satu (IPTU)	III/b	3	
3	Inspektur Dua (IPDA)	III/a	2	
Jumlah Perwira Pertama (PAMA)				6
1	Ajun Inspektur Satu (AIPTU)	II/f	7	
2	Ajun Inspektur Dua (AIPDA)	II/e	1	
3	Brigadir Kepala (BRIPKA)	II/d	6	
4	Brigadir	II/c	1	
5	Brigadir Satu (BRIPTU)	II/b	6	
6	Brigadir Dua (BRIPDA)	II/a	0	
Jumlah Bintara				21
Jumlah Keseluruhan				141

Sumber : Sespim Polri, diolah, 2016.

Data tabel 1.2 menunjukkan bahwa penyelenggaraan Sespim Polri dikelola dengan sangat profesional untuk menghasilkan anggota Polri yang mampu melakukan pengembangan manajemen di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Namun untuk tenaga widya iswara dengan kepangkatan Brigadir Jenderal masih kurang, saat ini hanya sebanyak 12 orang.

Sedangkan data peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan di Sespim Polri selama priode 2010 sampai dengan 2014 baik Sespimma, Sespimmen, maupun Sespimti, adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Peserta Pendidikan di Sespim Polri
Tahun 2010 s/d 2014

Nomor	Tahun	SESPIMMA	SESPIMMEN	SESPIMTI
1	2010	200	178	75
2	2011	200	180	50
3	2012	210	181	51
4	2013	200	201	40
5	2014	200	200	45
Jumlah		1010	940	261

Sumber : Sespim Polri, diolah, 2016

Berdasarkan data tabel 1.3, jumlah peserta pendidikan setiap tahunnya– tidak menunjukkan peningkatan yang berarti , bahkan pada Sepimti mengalami penurunan. Hal ini berbanding terbalik dengan harapan bahwa polri harus memiliki pola manajerial yang baik dalam upaya meningkatkan profesionalitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang ***Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karier pada Sespim Polri*** di Lembang- Jawa Barat yang selanjutnya di jadikan judul dalam penelitian ini.

IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan kepada latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Citra kepolisian di mata masyarakat masih belum baik
2. Terdapat 4 (empat) indikator yang belum menunjukkan perbaikan di tubuh Polri, yakni : (1) penyalahgunaan wewenang, (2) penyimpangan prosedur; (3) tidak memberikan pelayanan; dan (4) permintaan uang, barang& jasa. Dari ke-empat indikator tersebut dua diantaranya yang paling krusial adalah ***penyimpangan prosedur*** dan ***tidak memberikan pelayanan yang semestinya***.
3. POLRI memerlukan pendidikan dan pengembangan personalnya khususnya dalam upaya menurunkan keluhan masyarakat terutama dalam penyalahgunaan wewenang, penyimpangan prosedur, serta memberikan pelayanan terbaik.
4. Jumlah peserta Sespim tidak meningkat secara signifikan

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi diatas, dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan pada Sespim Polri
2. Bagaimana pengembangan karier peserta didik pada Sespim Polri
3. Bagaimana pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap pengembangan karier pada Sespim Polri.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji :

1. Implementasi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang dilaksanakan pada Sespim Polri
2. Implementasi pengembangan karier peserta didik pada Sespim Polri
3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap pengembangan karier pada Sespim Polri

MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna bagi peneliti dan pembaca. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan antara lain:

1. Diharapkan dapat memperkaya, memperluas dan memperdalam konsep maupun teori Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), motivasi dan pengembangan karier.
2. diharapkan dapat dijadikan rujukan dalam pengambilan keputusan di organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

“Menurut Siswanto (2003:200) pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan. Sedangkan Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku

dalam waktu yang relative singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.”

Maka disintesiskan pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalm pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Wursanto (1989:60), ada berbagai manfaat pendidikan pelatihan pegawai, yaitu : 1) Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai, 2) pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, 3) dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat,efisien dan melaksanakan tugas dengan baik, 4)dengan pendidikan dan pelatihan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.

Menurut Siagian (2003:185-186) bahwa ada langkah-langkah atau tahap-tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan. Langkah-langkah tersebut, yaitu : (a) Penentuan kebutuhan; (b) Penentuan sasaran; (c) Penetapan isi program; (d) Identifikasi Prinsip-prinsip belajar; (e) Pelaksanaan Program; (f) Penilaian pelaksanaan program.

Menurut Notoatmodjo (2009:19), Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar, dan tenaga pengajar atau pendidik. Sedangkan perangkat keras yang juga besar pengaruhnya terhadap proses ialah fasilitas-fasilitas, yang mencakup : gedung, perpustakaan (buku-buku referensi), alat bantu pendidikan dan sebagainya.

Adapun kurikulum itu merupakan faktor tersendiri yang sangat besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan. Didalam manajemen sumber daya (4M / dimasukkan dalam input, sehingga hanya ada 3 unsur, yakni input,proses dan ouput).

2. Pengembangan Karier

R.Wayne Mondy dalam Anwar Prabu (2008:243) ”Pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan”.

Pengertian pengembangan karier menurut Edwin B. Flippo (2000:243) dapat diartikan sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang.

Dapat diambil kesimpulan bahwa Pengembangan Karier adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karier dalam rangka meningkatkan pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik.

Menurut Veitzhal Rivai (2006 : 290) indikator pengembangan karier adalah sebagai berikut: (1) Perencanaan karier; (2) Pengembangan karier individu; (3) Pengembangan karier yang didukung oleh departemen SDM. ; (4) Peran umpan balik terhadap kinerja.

Ahmad Tohardi (2002 :281), mengemukakan ada 5 (lima) faktor yang mempengaruhi pengembangan karier seorang pegawai diantaranya adalah : (1) Sikap atasan, rekan sejawat dan bawahan; (2) Pengalaman; (3) Pendidikan; (4) Prestasi; (5) Nasib

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Persamaan	Perbedaan
Pengaruh pendidikan dan pelatihan dan afeksi komitmen pegawai terhadap produktivitas kerja pada RS Boromeus Bandung.	Diana Agustina (2007)	Pendidikan dan pelatihan, afeksi komitmen, produktivitas kerja	Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan Metode Analisis Jalur atau Path Analysis	Metode pengumpulan data dengan wawancara dan kuisioner.	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat dan waktu penelitian • Penulis tidak meneliti variabel afeksi komitmen dan produktivitas kerja
Pengaruh kepemimpinan partisipatif, dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta	Ridwan Abdul Karim (2005)	Kepemimpinan partisipatif, kompetensi, dan Kinerja pegawai	Analisis korelasi, regresi berganda, Uji t dan Uji F	Penelitian yang dilaksanakan peneliti ini, menempatkan kompetensi sebagai variabel independent	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat dan waktu penelitian • Tidak menganalisa kepemimpinan partisipatif sebagai variabel independent

Sumber : Dari berbagai sumber diolah penulis (2016)

Tabel 2.1 (Lanjutan)
Penelitian Terdahulu

Judul	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Persamaan	Perbedaan
Pengaruh Kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kab. Bandung	Rendy Sinaga (2009)	Kompetensi, pengawasan, dan Kinerja pegawai	Structural Equation Modeling (SEM), Uji t dan Uji F	Metode pengumpulan data dengan wawancara dan kuisioner	Tidak menganalisa pengawasan sebagai variabel independen
Pengaruh pendidikan dan pelatihan dan pola pengembangan karier terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada jasa perhotelan milik BUMD propinsi Jabar	Dadang ramdan kurnia (2010)	Pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, kepuasan kerja, dan Kinerja pegawai	Analisis regresi berganda, Uji t dan Uji F serta Path Analysis untuk menghit ung variable interve ningnya	Penelitian yang dilaksanakan peneliti ini, menempatkan pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independent	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat dan waktu penelitian • Kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Sumber : Dari berbagai sumber diolah penulis (2016)

KERANGKA BERFIKIR

Hasibuan (2010:70) mengemukakan bahwa salah satu tujuan Pelatihan hakikatnya menyangkut Karier, dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja karyawan.

Muhamad Indri Yana (2007) dalam penelitiannya dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap pengembangan karier. Demikian juga penelitian yang dilakukan Angga Wisnu Wardana yang dilakukan di Telkom HR Area 3 Bandung, diketahui bahwa program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan.

HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah, kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : Terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karier.

METODE PENELITIAN

Pada Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Secara deskriptif penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel Diklat sebagai variabel bebasnya dan variabel Pengembangan karier sebagai variabel terikat. Sedangkan secara verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan statistik.

OPERASIONAL VARIABEL

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner
Diklat (X)	a. TujuanDiklat	1. Visi dan misi organisasi	Likert 1-5	Ordinal	1
		2. Relevansi dengan kebutuhan organisasi		Ordinal	2
		3. Jelas, mudah diobservasi dan realistik.		Ordinal	3
				Ordinal	4
	b. MetodeDiklat	1. Metode yang digunakan	Likert 1-5	Ordinal	6
		2. Cara penyajian		Ordinal	7
		3. Fasilitas pendidikan dan pelatihan		Ordinal	8
	c. Kurikulum	1. Kualitas materi kurikulum	Likert 1-5	Ordinal	10
		2. Kesesuaian materi dengan kondisi warga binaan		Ordinal	11
		3. Jumlah materi kurikulum		Ordinal	12
Pengembangankarier (Y) (VeithzalRiva'i (2005:284))	a. Kebutuhankarier	1. Peghargaan	Likert 1-5	Ordinal	1
		2. Kebutuhan Prestasi		Ordinal	2
		3. Kebutuhan Jabatan		Ordinal	3
	b. Kesempatankarier	1. Kesempatan Berkarya	Likert 1-5	Ordinal	6
		2. Kesempatan Berprestasi		Ordinal	7
		3. Kesempatan Berkembang		Ordinal	8
				Ordinal	9
	c. Penyesuaiankebutuhandankesempatan	1. Kemandirian	Likert 1-5	Ordinal	10
		2. Keteladanan		Ordinal	11
				Ordinal	12

Sumber: T. Hani Handoko : 2003, Umar:2010, Robbins & Timothy A. Judge2008

SUMBER DAN CARA PENENTUAN DATA

Sumber data diambil dari Sespim Polri. Agar menjaga homogenitas data maka peserta diklat Sespimen tahun 2016 berjumlah 200 orang yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini. Sedangkan sampelnya menggunakan sampel sensus.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pengamatan, wawancara dan penggunaan kuisioner yang dikuantifikasikan dengan menggunakan Skala Likert dengan 5 (lima) kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden.

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Pengukuran validitas pada penelitian ini dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*. Teknik untuk mengukur reliabilitas yang digunakan yaitu *Spearman-Brown*, yaitu teknik belah dua, dimana item-item dikelompokkan menjadi dua bagian sama besar.

UJI NORMALITAS DATA

Model regresi yang memenuhi asumsi Normalitas jika dalam Grafik P-P Plot, datanya menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kuncoro (2001 : 110), mengemukakan bahwa untuk uji Normalitas dinyatakan dalam Jarque-Bera (JB) dengan rumus : $JB = (n-k)/6 \cdot [S^2 + \frac{1}{4} (K-3)^2]$; Jika $JB > 0.05$ maka data berdistribusi normal

RANCANGAN ANALISIS DAN UJI HIPOTESIS

1. Analisis Deskriptif

Data primer hasil penelitian akan dianalisis dari setiap item kuesioner tersebut yang memiliki lima jawaban dengan masing-masing nilai yang berbeda berdasarkan Skala Likert dengan skala terendah 1 (satu) dan skala tertinggi 5 (lima), dengan sampel sebanyak 200 orang Peserta diklat SespimPolri.

$$\text{Formulasi rentang skala : } RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Nilai tertinggi yaitu $200 \times 5 = 1.000$; Nilai terendah yaitu $200 \times 1 = 200$; Rentangskala=

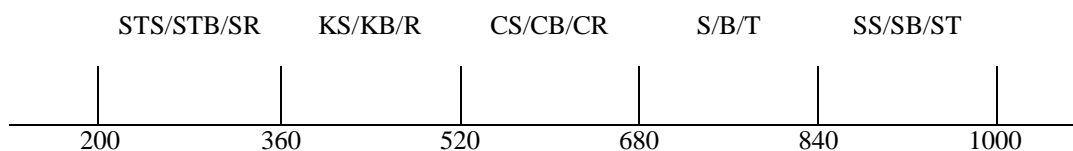
$$RS = \frac{200(5 - 1)}{5} = 160$$

Tabel 3.4
Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Kriteria	
		Diklat	Pengembangan karier
1	200 – 360	Sangat Tidak Baik/ Sangat rendah/Sangat TidakSetuju	
2	361 – 520	Kurang Baik/Rendah/Kurang Setuju	
3	521 – 680	Cukup Baik/ Cukup Tinggi/Cukup Setuju	
4	681 – 840	Baik/Tinggi/Baik/Setuju	
5	841 – 1000	Sangat Baik/Sangat Tinggi/ SangatSetuju	

Sumber : Hasil olah penulis, 2014

Berdasarkan rentang skala dituangkan dalam bar scale sebagai berikut :



Gambar 3.2
Bar Scale

2. Analisis Verifikatif

Ananlisis hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan software SPSS dalam perhitungan pengolahan datanya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS, RELIABILITAS DAN NORMALITAS

Berdasarkan data hasil uji validitas variabel Diklat, semua item pertanyaan kuisioner dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dibandingkan r kritis yaitu sebesar 0,3. Sedangkan uji validitas variabel Pengembangan Karier, semua item pertanyaan kuisioner dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dibandingkan r kritis yaitu sebesar 0,3.

Hasil uji validitas pada masing-masing variabel; Diklat (X), dan pengembangan karier (Y) menunjukkan data valid. Ketiga variabel tersebut jika di uji realibilitas kriteria hasil seluruhnya adalah reliabel. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.8 dibawah ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Diklat (X)	0,968	0,7	Reliabel
Pengembangan Karier (Y)	0,941	0,7	Reliabel

Sumber : kuisoner penelitian diolah 2016

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa seluruh variabel dikatakan reliable karena $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$ sebesar 0,7.

Hasil uji normalitas dari ketiga variabel; Diklat (X) dan pengembangan karier (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Uji Normalitas Variabel

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		Kesimpulan
	p-value	α	
Diklat (X)	0,069	0,05	Dist. Normal
Pengembangan Karier (Y)	0,071	0,05	Dist. Normal

Sumber : kuisoner penelitian diolah 2016

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti sebaran data normal karena nilai p-value semua variabel $> 0,05$.

ANALISIS DESKRIPTIF

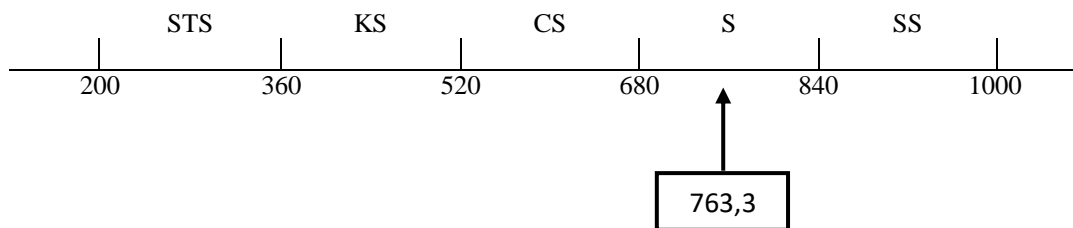
Berikut ini di adalah rekapitulasi tanggapan responden dari tiap-tiap dimensi pada variabel Diklat (X) :

Tabel 4.3
Rekapitulasi Variabel Diklat (X)

x_i	Tujuan Diklat (fi)	Metode Diklat (fi)	Kurikulum (fi)
5	660	447	163
4	406	412	246
3	271	283	163
2	25	30	15
1	38	28	13
Rata-rata Skor		763,3	

Sumber : kuisoner penelitian diolah 2015

Gambar yang menerangkan tentang rentang skala variabel diklat dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini :



Gambar 4.1
Rentang Skala Variabel Diklat

Dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa variabel Diklat berada pada skala **setuju** atau dapat dikatakan bahwa Diklat di SESPIM Polri sudah menunjukkan tingkatan baik.

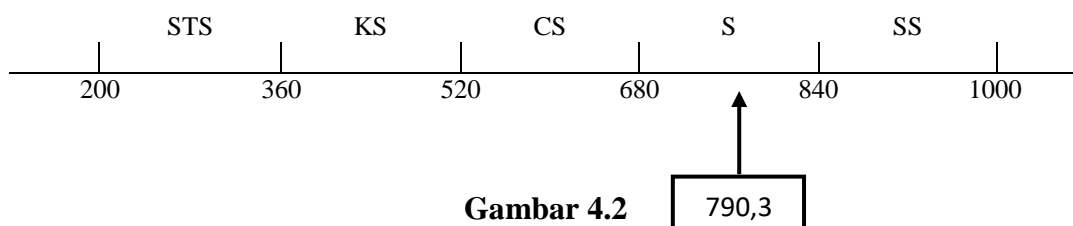
Berikut pada tabel 4.2 dijelaskan tentang rekapitulasi variabel pengembangan karier yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2
Rekapitulasi Variabel Pengembangan Karier (Y)

x_i	Kebutuhan Karier (fi)	Kesempatan karier (fi)	Penyesuaian Kebutuhan dan Kesempatan(fi)
5	490	620	388
4	473	405	273
3	129	114	95
2	62	31	21
1	46	30	23
Rata-rata Skor		790,3	

Sumber : kuisioner penelitian diolah 2016

Gambar yang menerangkan tentang rentang skala variabel diklat dapat dilihat pada gambar 4.4 di bawah ini :



Gambar 4.2
Rentang Skala Variabel Pengembangan Karier

Gambar 4.4 di atas menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier berada pada skala setuju atau dapat dikatakan bahwa pengembangan karier di Polri sudah pada tingkatan baik.

ANALISIS VERIFIKATIF

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, pengaruh peran Diklat terhadap pengembangan karier maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi

Didapatkan persamaan regresi liner sederhana dari hasil SPSS yaitu pada tabel:

Tabel 4.4 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.932	3.338		9.565	.000
Diklat	.574	.048	.651	12.076	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karier

Sumber: olah data 2016

Didapatkan persamaannya yaitu: $\hat{Y} = 31,932 + 0,574X$

2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS maka didapatkan koefisiensi determinasi yaitu

TABEL 4.5 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.421	8.798

a. Predictors: (Constant), Diklat

Sumber: olah data 2016

Nilai koefisien determinasi pada hasil analisis di atas adalah sebesar 0,424 atau perubahan pengembangan karier POLRI dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan di SESPIM Polri.

3. Uji Signifikansi

Berdasarkan olah data maka diperoleh data uji f yaitu:

Tabel 4.6 Uji Signifikansi ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11288.822	1	11288.822	145.835	.000 ^a
Residual	15326.858	198	77.408		
Total	26615.680	199			

a. Predictors: (Constant), Diklat

b. Dependent Variable: Pengembangan Karier

Hasil uji signifikasni (uji f) memperlihatkan bahwa nilai hitung f sebesar 145, 835 dengan probabilitas (0,000) lebih besar dari f tabel 3,88 dengan taraf signifiansi 0,05 df(1) dan df(198). Dengan demikian dapat disimpulkan model ini signifikan dapat digunakan untuk memprediksi pengembangan karier polri melalui pendidikan dan pelatihan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis hasil penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) berada pada skala baik, artinya bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) sudah sesuai dengan program.
2. Pelaksanaan pengembangan karir berada pada skala baik, artinya bahwa pengembangan karir telah dilaksanakan dengan baik.
3. Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil penelitian pendidikan dan pelatihan (diklat) lebih dominan memberikan kontribusi terhadap pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W.Widjaja. 1986. **Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan**, Bandung Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Cv. Akademika Pressindo.
- Ahmad Tohardi. 2002. **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**,. Penerbit CV. Mandar Maju, Jakarta.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah,2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**,. Graha Ilmu: Yogyakarta
- AS'ad, Moh, 2001. **Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri**. Edisi Keempat. Yogyakarta.

- B Flippo, Edwin, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Bambang Wahyudi, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Sulita, Bandung*
- Byars, Lloyd I. dan Leslie w. Rue. (2006). Human Resource Management* 8th edition. McGraw-Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi,. Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2003. Manajemen*. Penerbit: BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar P. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja
- Mangkuprawira. 2004. Manajemen SDM Strategik*, PT Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Marwansyah. 2010, Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.
- Nimran, Umar. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh,. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. Psikologi Pendidikan*. PT Remaja: Bandung
- Robbins, Stephen P, 2007. Human Resource Management*. 8th edition. McGraw-Hill,. New York.
- Samsudin, sadili. (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, Pustaka Setia:Bandung.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. Manajemen dan Psikologi* .Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,. Jakarta.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung
- Veithzal Rivai, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung
- Wursanto. 1989. Manajemen Kepegawaian*. Kanisius, Yogyakarta.